

**RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN COLOMBIA  
Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS**

Carlos Eduardo Calle Cifuentes  
Universidad Católica de Colombia

Trabajo de Grado Maestría Derechos Humanos y  
Derecho Internacional Humanitario

Director Jaime Cubides Cárdenas  
Codirectora Fernanda Navas-Camargo

Universidad Católica de Colombia  
Facultad de Derecho  
Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario  
Bogotá- Colombia  
2019



La presente obra está bajo una licencia:  
**Atribución 2.5 Colombia (CC BY 2.5)**  
Para leer el texto completo de la licencia, visita:  
<http://creativecommons.org/licenses/by/2.5/co/>

#### Usted es libre de:

- Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
- hacer obras derivadas
- hacer un uso comercial de esta obra



#### Bajo las condiciones siguientes:



**Atribución** — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).

# **RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN COLOMBIA Y LA<sup>iii</sup> VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS**

## **Resumen**

Históricamente el trabajo doméstico alrededor del mundo ha concentrado un porcentaje importante de personas que a través de esta ocupación han recibido vulneraciones sobre sus derechos laborales, ya que esta ha sido tradicionalmente subvalorada y poco regulada por los entes gubernamentales. En Colombia, esta actividad laboral carece de una serie de particularidades en torno a la afiliación a un sistema de seguridad social, a las prestaciones sociales adecuadas, a remuneraciones salariales superiores o iguales a un salario mínimo y una jornada laboral de no más de 8 horas diarias. Esto, ha llevado a situar el trabajo doméstico como una de las actividades laborales donde se registra un mayor déficit de trabajo decente, que afecta en gran medida a la población con mayores índices de vulnerabilidad.

Este trabajo tiene como objetivo general, realizar un análisis normativo y cuantitativo del trabajo doméstico en Colombia en los últimos 10 años. Con esto, se busca evidenciar la evolución histórica por la que atravesó la regulación jurídica aplicable al trabajo doméstico; asimismo, se examinan a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- las condiciones laborales deficientes bajo las cuales se encuentran los trabajadores que ejercen esta ocupación. Finalmente, se plantean algunas recomendaciones de política pública enfocadas al mejoramiento de la situación laboral para esta población de trabajadores.

**Palabras claves:** derechos humanos, régimen legal, trabajadores domésticos, principios laborales, seguridad social, trabajo decente.

## **Abstract**

Historically, domestic work around the world has concentrated a significant percentage of people who through this occupation have received violations of their labor rights; since this

activity has traditionally been undervalued and little regulated by the governmental entities. In<sup>iv</sup> Colombia, this work activity lacks a series of particularities around the affiliation to a social security system, to adequate social benefits, to salary remunerations superior or equal to a minimum salary and a working day of no more than 8 hours daily. This has led to placing domestic work as one of the work activities where there is a greater deficit of decent work that greatly affects the population with higher vulnerability indexes.

The main objective of this work is to perform a normative and quantitative analysis of domestic work in Colombia in the last 10 years. With this, it seeks to evidence the historical evolution through which the legal regulation applicable to domestic work went through; likewise, through the Great Integrated Household Survey -GEIH-, the deficient working conditions under which are found the workers who exercise this occupation. Finally, there are some public policy recommendations aimed at improving the employment situation for this population of workers.

**Keywords:** human rights, prestation regime, domestic workers, labor principles, social security, decent work.

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 1  |
| 1. Revisión de la Literatura .....  | 5  |
| 1.1 Del derecho humano a los derechos laborales: significativa inclusión en el núcleo de la reclamación de derechos humanos de los trabajadores domésticos..... | 11 |
| 1.2 Seguridad social y el trabajo doméstico.....  | 15 |
| 2. Metodología .....  | 18 |
| 3. Resultados .....   | 20 |
| 3.1 Evolución normativa y jurisprudencial para los trabajadores domésticos.....   | 20 |
| 3.2 Trabajo doméstico remunerado: salarios, informalidad y participación femenina.....  | 25 |
| 4. Conclusiones y Recomendaciones .....   | 33 |
| Lista de referencias .....  | 38 |
| Apéndice .....  | 42 |

## **Introducción**

Durante varios siglos, el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a situarlo como una de las actividades laborales en donde se registra un mayor déficit de trabajo decente, que además, afecta en gran medida a la población con mayores índices de pobreza y vulnerabilidad. Esta actividad, se ha constituido como un sector laboral al margen de la estructura ocupacional, puesto que posee características particulares, en donde, el rasgo principal reside en el desarrollo del vínculo laboral al interior del hogar, con lo cual, históricamente se han confundido derechos familiares con derechos laborales, así como habilidades profesionales con aptitudes -femeninas- personales (Díaz, 2016).

En América Latina, según estimaciones de la Organización Internacional para el Trabajo -OIT- existe en promedio entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose en un hogar privado, lo que representa alrededor de un 7% de la ocupación urbana regional (OIT, 2012). Sin embargo, como se ratifica en dicho informe, esta cifra podría ser más elevada, debido a las características de esta ocupación y la forma como se recopilan las estadísticas laborales. Entre las causas de esta subestimación se encuentra el hecho de que a menudo no se reconoce a estas trabajadoras su condición (se les considera como un pariente que apoya en las labores del hogar), son migrantes indocumentadas, por una clasificación errónea durante la codificación (debido a la amplia variedad de labores que realizan) o porque laboran por día y son contabilizadas como trabajadoras por cuenta propia (OIT, 2011; OIT, 2012).

Por su parte, en el informe realizado por OIT en 2012, se resalta también, que el trabajo doméstico constituye un fenómeno predominantemente femenino y urbano. En donde, cerca del 95% de los trabajadores domésticos en América Latina son mujeres. Esta es no solo una ocupación básicamente femenina, sino que, además, desde el punto de vista cuantitativo es la más importante para las mujeres de la región: el 15.3% de las

mujeres ocupadas en la región se desempeña como trabajadora doméstica remunerada. Este promedio oculta sin embargo importantes diferencias nacionales. Hay países donde es un contingente significativo, como ocurre en los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay, donde superan el 15% de las mujeres ocupadas. En un segundo grupo, integrado por Chile, Panamá, República Dominicana y Uruguay, se observa una menor proporción de trabajadoras domésticas, situándose entre 10% y 15%. En un tercer grupo, formado por Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Perú, este segmento es entre 7% y 10% de las mujeres ocupadas (OIT, 2012).

En Colombia, el trabajo doméstico resulta ser un campo laboral con una serie de implicaciones sociales, económicas y políticas que hasta la actualidad ha carecido de un análisis a profundidad en el país. Esta actividad, tradicionalmente ha sido ejercida por hombres y mujeres con altos índices de pobreza y vulnerabilidad, lo cual ha aumentado y potenciado su subvaloración, además de llevar a considerar que, en el imaginario social colectivo, esta ocupación se discrimine de forma especial y es esta idea, la que será un determinante para que se invisibilice su atención por parte de la sociedad y el Estado, incluso con posterioridad a la Constitución Política de 1991.

Es por este motivo, que esta investigación busca resolver un cuestionamiento relacionado con la situación de los derechos laborales de los trabajadores domésticos en Colombia para el periodo 2008-2017. Para esto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Bajo qué condiciones laborales y normativas se han encontrado sometidos los trabajadores domésticos en el país durante los últimos 10 años?

Para comenzar a resolver dicho cuestionamiento, se debe iniciar con la definición legal promulgada a través del decreto 824 de 1988, en donde se consideraba un trabajador doméstico como:

*“Aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia,*

*residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de menores y demás labores inherentes al hogar” (Decreto 824 , 1988 ).*

Dicha definición, solo fue ampliada 25 años después, a través de la sentencia C-871 de 2014 de la Corte Constitucional, como resultado de la apropiación y entrada en vigor del convenio C-189 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, quien en 2011 promovió un convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, que entre otras cosas; define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, en donde un trabajador doméstico es toda persona de género femenino o género masculino que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Además, este convenio también resalta que una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico (OIT, 2011).

Sin embargo, la ampliación de la definición legal existente en Colombia no implicó una evolución significativa en la regulación del trabajo doméstico, la cual, continuó siendo abarcada y regulada desde el campo jurídico de una manera superficial y laxa y solo hasta 2016, como consecuencia de una serie de presiones sociales y políticas, se expidió la Ley 1788. Esta, constituye un avance significativo en materia laboral para este campo, ya que, mediante la misma, se reconoce el derecho a la prima de servicios y, obliga al empleador a asumir e igualar el pago de todas las prestaciones laborales contempladas en el código sustantivo del trabajo (Ley 1788, 2016).

Además de lo anterior, la ley 1788 reivindicó los derechos laborales de miles de mujeres y cientos de hombres que entregan su vida al servicio de otros, y sobrepuso la igualdad a las razones de tipo económico y social que hicieron que por décadas la sociedad en general, no se preocupara porque este grupo de trabajadores desarrollaran sus labores bajo condiciones dignas y de igualdad. En este último punto, el Convenio C-189 de 2011 vuelve a ser relevante, porque más allá de la ampliación que realiza a la



definición de trabajo doméstico, reconoce la indiferencia con la que el Derecho ha tratado e invisibilizado esta ocupación. Es así como OIT en 2011 resalta que:

*“Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad “invisible” para el resto de la sociedad. (...) Las pautas culturales también aportan a esta visión, pues como antiguamente el trabajo doméstico correspondía a criados o siervos, aún se sigue pensando que esas personas pueden ser explotadas, máxime cuando ejercen una labor que supuestamente no exige instrucción para desempeñarla” (OIT, 2011).*

Finalmente, a pesar del poco progreso legislativo que ha tenido el trabajo doméstico en Colombia, ha habido cambios normativos importantes en los últimos años. Los cambios normativos de los últimos años pueden llegar a tener importantes implicaciones sociales, políticas y económicas; por esto, resulta importante realizar una caracterización normativa y cuantitativa de esta actividad laboral entre 2008 y 2017, buscando realizar una radiografía que permita determinar cómo ha sido la evolución jurídica y si esta ha sido producto de – o ha producido, por lo menos – un cambio en la forma en que se dan en la realidad, las condiciones laborales bajo las cuales se encuentran los trabajadores que ejercen esta ocupación.

El presente documento está organizado en cinco secciones, siendo esta Introducción la primera de ellas. La segunda -Revisión de Literatura- describe los principales hallazgos de trabajos previos realizados a nivel nacional e internacional. La tercera sección describe en detalle la Metodología utilizada para realizar el análisis normativo y estadístico sobre el trabajo doméstico en Colombia. La cuarta sección, expone los Resultados obtenidos al realizar el análisis bajo las dos visiones -normativa y estadística- propuestas; por último, en la quinta sección se presentan las Conclusiones y

Recomendaciones de política pública, que permitan mejorar las condiciones laborales bajo las cuales se encuentran este tipo de trabajadores.

## **1. Revisión de la Literatura**

Históricamente, el servicio doméstico se ha visto como una forma de trabajo dependiente y no autónoma, que hasta el siglo XX constituyó una vía laboral que agrupó a una mayor proporción de la población femenina. Esta actividad laboral, se desempeñaba a través de tres papeles distintos, i) el trabajador satisfacía unas determinadas necesidades materiales, como la compra y elaboración de alimentos, limpieza y el mantenimiento de la vivienda; ii) se encargaba del cuidado de los niños y iii) se ocupaba de la realización de múltiples servicios que contribuían a elevar el nivel de vida y el bienestar de los beneficiarios (Mirás, 2005).

Sin duda, el trabajo doméstico es un aspecto central en la vida de las personas, tan relevante que llega a ser un elemento clave para garantizar el bienestar social (Torns, 2008; Vega, 2009). Y solo hace apenas un siglo, se encontraba entre las actividades ocupacionales con mayor demanda laboral en los países occidentales (Mirás, 2005).

A pesar de ser una tarea compleja e imprescindible, el trabajo doméstico es percibido a menudo como un trabajo desprestigiado que nadie desea realizar, a consecuencia de esto, esta ocupación ha sido tratada como un conjunto de tareas relegadas a lo invisible, escondida y dadas por hechas a nivel social (Ribbens & Edwards, 1995; Torns, 2008; Vega, 2009). Estas características, junto con las continuas transformaciones sociales, plantean dificultades incluso para delimitar qué elementos se consideran trabajo doméstico y de cuidados (Vega, 2009; Martínez et al., 2016).

Es por el anterior motivo, que la construcción de la conceptualización de trabajo doméstico como ámbito laboral, se ha desarrollado de forma más tardía que la de otros sectores debido a su peculiar posicionamiento en la estructura social. Sus derechos

sociales se desarrollaron con más de cincuenta años de retraso con respecto al de los trabajadores en su conjunto (Panizo, 2013; Díaz, 2016). Precisamente, es este desarrollo tardío quien convierte a esta ocupación en invisible y la clasifica como actividad poco valorada y con menor fuerza para su reconocimiento social, ya que su universalidad se equipara con la idea de su posible realización por parte de cualquier persona que lo requiera (Daly, 2001; Pérez, 2011).

Hay razones objetivas que explican la resistencia histórica del ordenamiento laboral a entrar en el hogar, desde el surgimiento del Derecho de Trabajo como respuesta al conflicto obrero organizado, de forma colectiva, en torno a las empresas. Pero en el empleo doméstico ni hay empresas, ni hay un empresario en sentido tradicional y tampoco hay un conflicto que pueda manifestarse a través de las formas clásicas de lucha obrera. El trabajo doméstico está aislado en el hogar, no se organiza colectivamente, ni los trabajadores domésticos militan normalmente en las organizaciones sindicales, que no pueden desarrollar su acción en el marco del hogar. Esto no significa que no haya conflicto de intereses entre empleador y empleado; pero este conflicto no se regula a través de dos mecanismos esenciales en el ámbito laboral: la negociación colectiva y el conflicto colectivo (Desdentado, 2016).

Bajo las condiciones mencionadas anteriormente, el trabajo doméstico se encuentra dentro de un grupo que incorpora todas las relaciones laborales de carácter especial. Estas relaciones presentan algunas características que las diferencian de una relación laboral común; ya sea por lo específico del lugar en el que se prestan los servicios, o porque el sistema de trabajo y de organización es diferente o, en general, porque dentro de sus componentes esenciales se pueden encontrar diferencias notables, respecto a la habitual forma de prestación de servicios laborales (Pérez, 2011; Díaz, 2016).

Si bien, el trabajo doméstico cuenta con una regulación especial que contempla importantes especialidades en su régimen jurídico con respecto al resto de trabajadores

ordinarios (Lóyzaga & Curiel, 2014), los cambios y las heterogeneidades que se están produciendo en la organización y la distribución de las tareas domésticas, pone en evidencia la necesidad de profundizar en el significado que este concepto tiene para las personas que lo desarrollan a través de diversos roles, cuestión necesaria para entender la reiterada infravaloración que comporta tanto para quien desempeña estas tareas como para quien se beneficia de ellas (Torns, 2008).

Entre las múltiples transformaciones sociales que se están dando en la actualidad, cabe destacar las transformaciones en la organización y distribución de las tareas domésticas. Tradicionalmente, este tipo de tareas se impuso, desde un sistema patriarcal, bajo un modelo en el que las mujeres eran las responsables de la actividad doméstica, mientras que los hombres se responsabilizaban de la actividad laboral remunerada (Lewis, 2001; Lee & Waite, 2010; Carrasco & Domínguez, 2011).

En cuanto al concepto de trabajo doméstico, se puede decir que no existe consenso ni en cuanto a su contenido ni en cuanto a su valor. Torns en 2008 demarca las tareas domésticas a aquellas actividades que tienen como objetivo atender y cuidar del hogar y la familia, proporcionando bienestar cotidiano a sus miembros (Torns, 2008). De igual forma, León en 2013 lo define como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros (León, 2013). De esta forma, las tareas comprendidas incluirían desde las actividades más visibles, como comprar, limpiar, preparar alimentos, cuidar y atender, a otras menos visibles, como la gestión y organización del hogar, la mediación emocional entre familiares y servicios y la representación familiar (Carrasquer et al., 1998; Torns, 2008).

Letablier (2007) por su parte, destaca que el servicio doméstico se trata de una actividad enfocada principalmente hacia la población femenina, que se concentra en la realización de tareas domésticas y familiares con el objetivo de atender a los demás miembros. Otras perspectivas más generales, han hecho alusión a las actividades de

apoyo, asistencia y ayuda a las personas dependientes, entendidas como personas que no son o no pueden ser autónomas (Sarasa, 2000). Según Izquierdo (2004) y Pérez (2005), el concepto tradicional del cuidado se sustenta en los siguientes principios: i) el cuidado como una cuestión individual; ii) el cuidado basado en la dependencia, y ii) el cuidado prestado de manera unidireccional. Sin embargo, estos principios han sido cuestionados por diferentes autores, especialmente desde perspectivas de orientación crítica (Fernández, 2003; León, 2013).

Asimismo, el trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como “rol propio de las mujeres”. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa”. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico. Cuando el ama de casa delega o transfiere parte de las tareas domésticas que le han sido asignadas socialmente, por lo general en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, el trabajo doméstico se convierte en trabajo doméstico remunerado y surge la figura de la empleada doméstica (León, 2013).

Desde la anterior concepción, se atribuye que el servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes (Boris & Nadasen, 2008; Estey, 2011; Hsuan et al., 2018).

Por otra parte, el panorama internacional sobre la regulación del trabajo doméstico está cambiando drásticamente. Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el histórico trabajo decente para el hogar en 2011 a través del Convenio de núm. 189 y la Recomendación núm. 201 (Mantouvalou, 2006; Tomei &

Belser, 2011). Según este convenio, las normas mínimas del convenio son los derechos básicos del trabajador doméstico, información sobre términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, normas relativas a los niños trabajadores domésticos, normas con respecto a los trabajadores internos, las normas relativas a los trabajadores domésticos migrantes, las medidas de las agencias de empleo privadas que se implementarán, la solución de controversias, las quejas y la ejecución (Boris & Nadasen, 2008; Estey, 2011; Oelz, 2014; Hsuan et al., 2018).

Bajo el anterior convenio, cada país miembro debería tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos sean libres de llegar a un acuerdo con su empleador o posible empleador sobre si residir o no en el hogar; y si residen en el hogar no están obligados a permanecer en el hogar o con miembros del hogar durante períodos de descanso diario o semanal o vacaciones anuales; y tienen derecho a conservar en su poder sus documentos de viaje y de identidad. Enmarcando con esto, el ejercicio de la autonomía de los trabajadores domésticos (Blackett, 2012).

A través del Convenio 189, la OIT dio el primer paso para iniciar con la consolidación de un sistema de normas a un área de trabajo hasta ahora considerada en un importante número de países dentro de la economía informal, lo que supone la dignificación con carácter universal de un trabajo tradicionalmente ejercido por los sectores más vulnerables de la población; mujeres, niños y trabajadores migrantes (OIT, 2011; Blackett, 2012). Con este, se buscó garantizar, para los trabajadores/as domésticos, dos planos de protección en la relación de trabajo: los derechos fundamentales, ligados a la libertad y dignidad de la persona, y los derechos básicos laborales y de seguridad social, garantizando su cumplimiento mediante un sistema de protección judicial y control administrativo. No obstante, el alcance y efectividad real de esta norma internacional va a depender en gran medida de lo que pueda -o quiera - hacer el legislador

nacional, en este punto condicionado y justificado por la propia naturaleza, evidentemente especial (Muñoz, 2014; Husni & Suryani, 2018).

Por otra parte, estudios históricos que se remontan a los inicios de trabajo doméstico en América Latina, revelan que esta división del trabajo llegó a la región con los conquistadores españoles y se mantuvo durante toda la era colonial (Kuznesof, 1993; Salazar, 1978). El hecho de tener sirvientes realizando varias tareas de la familia, el mantenimiento entre otras, agregando a ello que la reproducción era relativamente común entre los españoles, se agregaron otras costumbres ya establecidas en las colonias, otorgando un cierto estatus a las familias.

Al mismo tiempo, aunque la composición racial de los sirvientes variaba con la mezcla étnica en cada país, las mujeres indígenas fueron con mayor frecuencia sirvientas y se les pagó menos (Kuznesof, 1993). Además, una mujer tendía a estar confinada al ámbito doméstico, y esto le otorgaba respetabilidad en el sentido de que un hombre era responsable de ella y la protegía. Por el siglo XIX el papel de la mujer se naturalizó como la responsabilidad del cuidado de los miembros del grupo doméstico y las tareas básicas de reproducción (Scott & Tilly, 1975). Se puede observar una especialización de tareas, por ejemplo, en casos en los que familias enteras formaban parte del servicio doméstico de los hogares de la élite: los maridos eran porteros, cocheros y jardineros, las esposas y las hijas eran mucamas, y los hijos servían como recados. (Kuznesof, 1993).

En Colombia por su parte, las modalidades en que se da el trabajo doméstico remunerado históricamente son dos: la empleada interna, que vive en el hogar de los patrones y la empleada externa o por días, que vive fuera del hogar patronal y va sólo durante la jornada laboral pudiendo trabajar para varias patronas simultáneamente (Rojas & Toledo, 2018). Sin embargo, la falta de seguridad social, es una de las grandes problemáticas que enfrenta esta ocupación en el país y que además propicia el aumento de la informalidad. Para esta labor, la informalidad es casi universal y la exigencia de la cobertura en seguridad social y el pago de otros beneficios prestacionales, ha sido una de

las principales demandas de los trabajadores del hogar organizadas en defensa de sus derechos (León, 2013; Suleman & Figueiredo, 2018). En términos generales, la informalidad sigue siendo una de las maneras más recurrentes de generar sustento económico para las familias, es una relación directa hacia no poder contar con un sistema de seguridad social integral, ni con una serie de derechos relativos al trabajo digno (Navas-Camargo & Cubides Cárdenas, 2018).

### **1.1 Del derecho humano a los derechos laborales: significativa inclusión en el núcleo de la reclamación de derechos humanos de los trabajadores domésticos**

En un marco de la cooperación y convivencia pacífica a nivel mundial, se vio necesario la creación e implementación de mecanismos de protección que iniciaron con la Carta de las Naciones Unidas y posteriormente se universalizaron a través de la Declaración de los Derechos Humanos<sup>1</sup>, con los cuales se promulgó la libertad e igualdad de todos los seres humanos. Asimismo, estos derechos se ajustaron a las particularidades y contextos de cada continente, con el propósito de que ningún derecho sea desprotegido, desmejorado o desconocido, sino por el contrario, sea protegido, mejorado y conocido por toda la comunidad interna de cada país (Cubides, 2013).

En materia de derecho laboral, el mayor desarrollo se impulsó a partir de la Primera Guerra Mundial. Con este suceso se comenzaron a regular leyes a nivel mundial sobre: trabajo de niños y mujeres, jornadas de trabajo, accidentes del trabajo, convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, entre otros (Zapata, 2014). Además de crearse hacia 1919

---

<sup>1</sup> La protección de los derechos humanos en cada región está basada en garantías constitucionales y convenios internacionales que se encuentran a cargo de las Cortes Constitucionales y de organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



la Organización Internacional para el Trabajo –OIT-; quien se ocuparía de las relaciones laborales y la protección de los trabajadores.

En Colombia el desarrollo del derecho laboral, dio sus primeros pasos con la Ley 10 de 1934 como respuesta a las necesidades del gobierno por aliviar las presiones de los grandes grupos de trabajadores sindicalizados, quienes reclamaban una normatividad laboral que realmente respondiera a los posibles abusos y restricciones de los empleadores a sus empleados. Al respecto, Lamo 2016 argumenta que históricamente en Colombia, la regulación laboral ha obedecido a un mecanismo que busca evitar el conflicto y las manifestaciones de los trabajadores, así como también ejerce control social de la población (Lamo, 2016).

Posteriormente, la expedición del Decreto Ley 2663 de 1950, representa un gran avance en la historia de la normatividad laboral colombiana, debido a que con esta el trabajo adquiere la suficiencia y consideración necesaria para hacerse merecedor de todo un código que lo normativice (Espinel, 2016).

Sin embargo, solo hasta el siglo XX se dio legitimidad completa y aplicación a las normas laborales, adaptando las nacionales ya promulgadas e incorporando una serie de tratados y convenios internacionales (convenios 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la OIT), que buscaban la Libertad de Asociación y Derecho de Asociación Sindical, el Derecho de Negociación Colectiva y Huelga, la Eliminación de Trabajo Forzado, las Protecciones laborales para niños y jóvenes y la Eliminación de Discriminación Laboral en la Constitución de 1991 a través de los artículos 59, 93 y 94; con los cuales se otorgaron a los tratados internacionales el status constitucional (Cubides, 2013).

Asimismo, el sistema laboral colombiano cuenta con unos principios de carácter universal, irrenunciables, inmutables e inherentes a la condición humana, por lo que la Corte Constitucional a través de los artículos 25, 39, 48, 53 y 55 de la Constitución Política consagra dentro de los derechos fundamentales que el trabajo es un derecho y

una obligación social. Adicionalmente, establece que el trabajo goza de la especial protección del Estado, aclarando que esta protección se debe dar en todas sus modalidades, es decir, sin importar qué tipo de labor se esté desempeñando. Además advierte que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Dichos principios son:

- a. Principio de la igualdad de oportunidades, o de no discriminación en el trabajo (sustentado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política; la sentencia C-071/93 y la sentencia T - 079 de 1995).
- b. Principio de Protección especial a la maternidad (sustentado en los artículos 39, 53 y 54 y la sentencia C-470 del 1997).
- c. Principio de primacía de la realidad (sustentado en la sentencia T-287 del 2011).
- d. Principio de irrenunciabilidad a mínimos laborales (sustentado en el artículo 53 de la Constitución Política y la sentencia T-149 de 1995).
- e. Principio de estabilidad laboral está basado en (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (sustentado en la sentencia T-320 del 2016).
- f. Principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales (sustentado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 48, 49 y 53 de la Constitución Política y la sentencia T-350 del 2012).
- g. Principio sobre el mínimo vital (sustentado en el artículo 53 de la Constitución Política y la sentencia T-581A del 2011).

- h. Principio de condiciones dignas y justas (sustentado en la sentencia T-174 del 1997).
- i. Principio de confianza legítima (sustentado en las sentencias T-308 del 2011 y C-177 del 2005).

Bajo este precepto y tras la expedición de la Constitución Política de 1991, el panorama no era muy diverso para los trabajadores domésticos, ya que como lo resalta Barrera en 2017, el servicio doméstico ha sido con reiteración un elemento de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y simplemente se les ha tratado como personas necesitadas de una retribución por un trabajo que no requiere de ningún tipo de conocimiento o preparación especial (Barrera, 2017). Por ende, eran permisivos ciertos exabruptos, diferenciaciones y limitaciones a los derechos laborales de las personas que ejercen este tipo de oficio, consideración que llama poderosamente la atención a la luz de la premisa de la Constitución Política de 1991 que se supone garante de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, sin distinción.

Por ello, tampoco es de extrañar que fuera necesario un pronunciamiento internacional en el marco de la OIT (C-189 de 2011), para que este tipo de oficio pudiera finalmente ser reconocido en igualdad de condiciones por todos los establecimientos del Estado, incluida la Corte Constitucional, cuyo criterio estaba sesgado precisamente por los antecedentes y criterios que critica y ataca el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Para Colombia al menos en materia legal, con la entrada en vigencia y funcionamiento de la Corte Constitucional, se abrió la puerta para equilibrar y abogar por los derechos de los trabajadores domésticos en aras de la protección constitucional y laboral de los que son sujetos.

## **1.2 Seguridad social y el trabajo doméstico**

En virtud del principio de igualdad y no discriminación, los trabajadores domésticos deben gozar de todos los derechos otorgados y protegidos al resto de trabajadores alrededor del mundo. Sin embargo, al caracterizarse esta labor por ser invisible y desvalorizada económica y socialmente, no ha sido objeto de una normativa especial dirigida a equiparar sus condiciones y protección de sus derechos laborales y dentro de éstos su derecho a la seguridad social.

Desde la OIT durante la segunda mitad del siglo XX fue que, a través de distintos Convenios sobre la protección del derecho a la seguridad social, se incluyeron o derogaron las exclusiones a los trabajadores domésticos, exclusiones que se habían consignado de manera explícita o implícita, en las décadas anteriores. De allí que, la aprobación del Convenio 189 y su respectiva recomendación constituye un logro en el largo proceso por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de este sector. Este mismo reconoce la necesidad de legislar en favor de la protección de los derechos de estos trabajadores tomando en cuenta las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico; destacando dentro del grupo de derechos concedidos a esta población, el derecho a la seguridad social.

En Colombia, el sistema de seguridad social aparece con la Ley 14 de 1882 del Congreso de los Estados Unidos de Colombia, en la que se fijan ciertas reglas generales sobre la concesión de pensiones y posteriormente con la Ley 50 de 1886 se fijan reglas generales sobre concesión de pensiones y jubilaciones. Posterior a las leyes nombradas, surge la Ley 82 de 1912 por la cual se establece la caja de auxilios, la Ley 57 de 1915 sobre las reparaciones por accidentes de trabajo, modificado por los artículos 5 de la Ley 32 de 1922 y 9 de la Ley 133 de 1931, en donde se definía el accidente de trabajo como un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una

perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero y al concepto de patrono como toda persona, natural o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas.

En la Ley 75 de 1925, se regula sobre el sueldo de retiro para oficiales del ejército y se dictan algunas disposiciones sobre pensiones militares; el Decreto 1824 de 1965 señaló, entre otras disposiciones que: “los trabajadores que ingresen a empresas sujetas al régimen del seguro social con posterioridad a la vigencia del seguro de invalidez, vejez y muerte, deberán ser inscritos por sus patronos dentro de los siete (7) días siguientes a su ingreso. Pasado este lapso sin que se haya hecho la afiliación, el trabajador podrá hacerlo personalmente en las oficinas del seguro” (Decreto 1824, 1965).

Hacia 1946, se presenta un hito en materia de seguridad social al crearse a través de la Ley 90, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (Ley marco de la seguridad social en Colombia). Con esta, la afiliación al sistema de seguridad social se hacía casi obligatoria sin importar la calidad de trabajador (público o privado), por lo que se podría concluir que esta ley debía ser aplicable para los trabajadores domésticos, en razón a que no se hizo distinción de labor por parte de la ley. Sin embargo, la realidad es que a esta clase de trabajadores nunca se les brindó o cubrió de manera real y efectiva los derechos a la seguridad social.

Posterior a la ley 90 se expide el Decreto 433 de 1971 y el Decreto 2148 de 1992, por medio de la cual reorganiza el instituto Colombiano de los Seguros Sociales; la Ley 56 de 1973 por el cual se dictaron algunas disposiciones sobre el subsidio familiar, entendido este como una prestación social pagadera en dinero, en especie o en servicios, y su objetivo es favorecer la integración y el fortalecimiento económico, moral y cultural de la familia como núcleo básico de la sociedad. Asimismo, el Decreto 1650 de 1977, en concordancia con el Decreto 758 de 1990 manifestó que eran afiliados al régimen de los Seguros Sociales Obligatorios, los trabajadores nacionales y extranjeros que presten sus servicios a patronos particulares mediante contrato de trabajo o de aprendizaje.

Finalmente se tiene la Ley 71 de 1988 por medio de la cual se expiden normas sobre pensiones creando la pensión de jubilación por aportes, permitiendo la acumulación del tiempo servido al Estado y al sector privado, y se dictan otras disposiciones, la cual, posteriormente fue reglamentada por el Decreto Nacional 1073 de 2002.

Por otra parte, a nivel constitucional en Colombia, el derecho a la seguridad social está consagrado a través del artículo 48 que lo establece como un derecho irrenunciable que tiene toda persona y que es brindado como un servicio público obligatorio por parte del Estado. Además, con el artículo 53 de la Constitución Política se garantiza que la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral.

De igual forma, según el Consejo Económico, Social y Cultural de las Naciones Unidas en 2008 a través de la Observación General N° 19, argumenta que, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo (ONU, 2008)

En suma, es claro que existe una relación estrecha entre el derecho a la seguridad social para los trabajadores domésticos, en especial los derechos pensionales y el derecho fundamental al mínimo vital, más aun, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de indefensión y son destinatarias de una especial protección constitucional. Por lo anterior hay que manifestar, que bajo esta normatividad no existe porque no podía serlo, una discriminación entre los derechos de los trabajadores del servicio doméstico respecto de los derechos de los demás trabajadores, por lo tanto, las reclamaciones de las prestaciones sociales derivadas de sus relaciones laborales son claramente exigibles sin diferencia alguna, bajo este mismo argumento en 2014 la Corte Constitucional a través de la sentencia C-841 manifestó:

*“...Las personas incorporadas al servicio doméstico deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. En este orden de ideas, el servicio debe desarrollarse en condiciones dignas y justas y son aplicables en este ámbito los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53, tales como la existencia de una remuneración adecuada, mínima y móvil; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos definidos en las normas laborales, la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes del derecho laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por los contratantes, entre otros (Corte Constitucional, 2014)”.*

En efecto, aun cuando un sistema jurídico como el colombiano prevea la plena aplicación de principios mínimos del derecho al trabajo y las prestaciones asociadas a la seguridad social para las trabajadoras domésticas, el cumplimiento efectivo de estas obligaciones supone retos especiales para la sociedad y las autoridades del trabajo administrativas y judiciales. Es por esto que la agenda en favor del derecho a la seguridad social ha constituido el punto principal o priorizado en espacios de discusión sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social, las políticas, los servicios sociales, constituyéndose también en tema central de declaraciones, acuerdos e iniciativas legislativas de los últimos años.

## **2. Metodología**

Tomando en cuenta el objetivo de este trabajo, la metodología se estructuró bajo dos enfoques; uno cualitativo y uno cuantitativo. El primer enfoque, se basó fundamentalmente en la búsqueda, consulta y análisis de toda la normatividad existente en Colombia entorno al trabajo doméstico, revisando las leyes de trabajo, de seguridad social, decretos ejecutivos y otro tipo de normativa legal referidas a este tema, buscando evidenciar la evolución histórica por la que atravesó la regulación jurídica, la creación de normas especiales, la aplicación efectiva y la protección de los derechos de estos trabajadores.

Por su parte, con el segundo enfoque se buscó identificar las condiciones laborales de que han sido objeto las personas que trabajan en el servicio doméstico, durante los últimos 10 años. Para esto se consolidó y procesó estadísticamente la Gran Encuesta Integrada de Hogares para Colombia desde 2008 hasta 2017. Esta encuesta, tiene como objetivo caracterizar el mercado laboral, es decir, información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo, ingresos e inactividad) de la población del país. Así como también, mide algunas características generales de la población encuestada como la vivienda, el acceso a servicios públicos, sistema de protección social, nivel educativo, género, entre otros.

La GEIH proporciona al país información a nivel nacional, cabecera - resto, regional, departamental, y para cada una de las capitales de los departamentos. La periodicidad de esta encuesta es mensual para el total nacional y para 13 ciudades; trimestral para el total nacional por cabecera, resto y 24 ciudades o áreas metropolitanas; semestrales por regiones y anuales por departamentos. Por su parte, anualmente se visitan aproximadamente 62.000 hogares (30.000 hogares en 13 áreas, 14. 400 en Zona Rural y 17.600 en 11 ciudades). Se resalta que esta encuesta es la única encuesta que tiene el país para caracterizar el mercado laboral; además de ser reconocida por recopilar la información de forma presencial mensualmente en cada uno de los hogares y a cada uno de los trabajadores encuestados.

Por su parte, para examinar las condiciones laborales deficientes bajo las cuales se encuentran los trabajadores que ejercen esta ocupación, se tuvieron en cuenta variables como tipo de empleado, área, edad, nivel de escolaridad, grado de formalización, jornada de trabajo, nivel de remuneración salarial, entre otras.

Finalmente, el análisis de ambos enfoques se desarrollará a través de cinco sub-capítulos; el primero está relacionado con los principios del derecho laboral y el trabajo doméstico, el segundo con la seguridad social y el trabajo doméstico, el tercero con la evolución normativa laboral de este subsector, en el cuarto se presenta un sub-capítulo



acerca de la vulnerabilidad social y organización política para esta actividad laboral y por último se presenta una reflexión del trabajo doméstico remunerado desde salarios, informalidad y participación femenina.

### **3. Resultados**

#### **3.1 Evolución normativa y jurisprudencial para los trabajadores domésticos**

En Colombia, el desarrollo normativo y jurídico para los trabajadores domésticos ha sido reciente; a pesar de ser uno de los trabajos más antiguos y desarrollados a lo largo de la historia y aún más cuando en la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo no se hace ninguna clase de distinción entre los tipos de trabajadores, la realidad de esta actividad laboral en el país, hizo que se tuviera que empezar a reglamentar una normatividad especial que cobijará a todos los trabajadores domésticos, debido a que sus derechos les estaban e incluso en la actualidad, están siendo desconocidos y vulnerados.

Una de las primeras normatividades que protegen estos derechos es la Ley 1595 de 2012, en la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra por Colombia, bajo el número del Convenio 189 del 2011. Seguida a esta ley, se promovió el Decreto 721 del 2013, el cual no solo habla de la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar, sino que también, reglamentó el numeral 4 del artículo 7 de la ley 21 de 1982 en la que ya se regulaba el mismo derecho para esta población de trabajadores. Posteriormente, el Decreto 2616 del 2013 regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes y se desarrolla el mecanismo financiero y operativo que trataba el artículo 172 de la ley 1450

de 2011 y se dictan disposiciones tendientes para lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

Por su parte, en 2014 la Corte Constitucional emite la sentencia C-871, con la cual exhorta al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adopten las medidas legislativas e implementen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios para los trabajadores domésticos. Finalmente en 2016 se expide la Ley 1778, en donde se aprueba el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos.

Bajo este marco normativo y jurisprudencial, se hace necesario hacer un análisis a profundidad de cada una de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional sobre el fundamento legal, el concepto sobre los trabajadores domésticos y de la protección especial y situación de vulnerabilidad para esta actividad económica en los últimos 10 años (ver apéndice 1). En la *ilustración 1*, se presenta una línea de tiempo jurisprudencial que recoge algunas de las sentencias dictaminadas por la Corte Suprema de Justicia con mayor impacto sobre el trabajo doméstico en Colombia.

*La ilustración 1* presenta las principales argumentaciones de la cual son objeto las sentencias y que además están basadas en leyes y decretos que rigen esta actividad laboral. En efecto y como se observa en la ilustración, aun cuando un sistema jurídico como el colombiano prevea la plena aplicación de los principios mínimos del derecho al trabajo y las prestaciones asociadas a la seguridad social para los trabajadores domésticos, el cumplimiento efectivo de estas obligaciones supone retos especiales para la sociedad y las autoridades del trabajo administrativas y judiciales. Es por este motivo, que en los últimos años, la Corte Constitucional se ha empeñado en garantizar una serie de derechos fundamentales a través de sentencias constitucionales para este tipo de empleados, entre ellos, el de mayor importancia es el derecho a la seguridad social, que se materializa a través de la vinculación al sistema general de seguridad social en salud,

pensiones y riesgos laborales, dependiendo del cumplimiento con el pago de los aportes, como realidad del Principio de Solidaridad Financiera.

## Ilustración 1. Línea Jurisprudencial para el Trabajo Doméstico



Fuente: elaboración propia.

Además de lo anterior, la Corte a través de sus sentencias, ha demostrado que los empleados del servicio doméstico son un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional, al tratarse de una actividad que no requiere de mano de obra calificada para su desarrollo, por lo general las personas que la realizan no tienen un nivel alto de educación y frecuentemente se trata de mujeres provenientes de áreas rurales, quienes acuden a los grandes centros urbanos en búsqueda de oportunidades laborales a partir de las cuales puedan generar su sustento básico. Esta situación ha contribuido a que las empleadas del servicio doméstico no conozcan sus derechos legales y constitucionales, ni mucho menos de los medios existentes para la protección y garantía de los mismos.

Por otra parte, a pesar de la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países, el empleo en servicios domésticos sigue siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

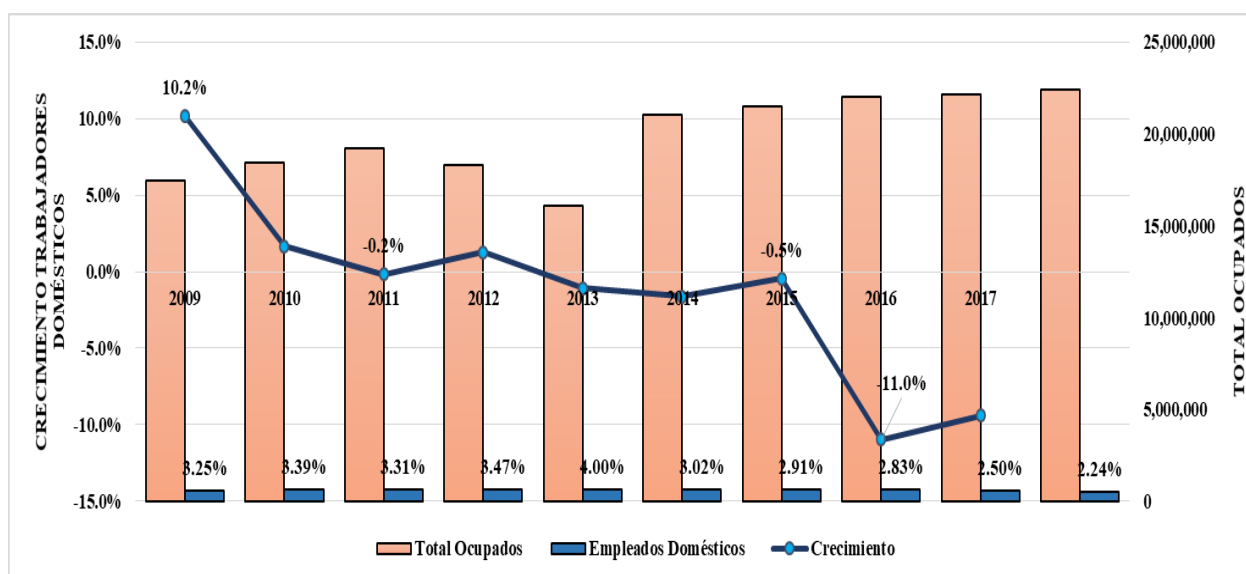
Asimismo, como se evidenció en los capítulos anteriores, es un hecho notorio que la subvaloración de las labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico, es una situación que contribuye a la generación de desigualdad social y la discriminación hacia grupos vulnerables y por ello, demanda una protección especial del Estado como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias, que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales.

Para avanzar en el reconocimiento normativo laboral para este subsector, la Corte Constitucional se vio en la obligación de analizar todas las circunstancias especiales de vulnerabilidad en las que frecuentemente se encuentran las personas que prestan el servicio doméstico, a causa de la ausencia de condiciones dignas de trabajo, tales como (i) la omisión de los aportes a la seguridad social (ii) el pago de salarios inferiores al mínimo legal (iii) horarios que superan las jornadas legales (iv) trato cruel, entre otras situaciones que se presentan, por el desconocimiento de los deberes principales de los empleadores respecto de los trabajadores, a partir de una diferenciación inadecuada, entre la labor desempeñada en el servicio doméstico y en la actividad comercial de una empresa. Además, en muchos casos, obedece al grado de familiaridad que se alcanza con aquellas personas con las que se convive.

### **3.2 Trabajo doméstico remunerado: salarios, informalidad y participación femenina**

Como se ha venido evidenciando a través del análisis normativo y jurídico, el empleo doméstico en Colombia ha tenido una dinámica a lo largo de su historia, debido a que es una actividad laboral antigua que ha tenido importante participación en el mercado laboral del país. En la *Ilustración 2* se puede observar como en promedio el 3.1% de los ocupados en el país, son empleados domésticos, siendo el 2012 el año en que mayor porcentaje (4.0%) de trabajadores domésticos ha tenido el país con respecto al total de ocupados. En términos de crecimiento en el número de personas que se incorporan a realizar esta actividad, se observa en general una caída pronunciada hasta mediados de 2016, en donde ha ido creciendo lentamente.

### Ilustración 2. Dinámica de empleabilidad para trabajadores domésticos en Colombia



**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

Por su parte, al analizar esta población ocupada a nivel de sexo, se tiene que en promedio el 95.83% de los trabajadores de este sector en los últimos 10 años son mujeres; además de que a través de los años este porcentaje ha venido creciendo, lo cual, reafirma la argumentación realizada en los capítulos anteriores, en donde se resalta que la participación femenina de este sector es bastante elevada (*ver tabla 1*).

**Tabla 1.** Trabajadores domésticos por sexo

| <i>Año</i>   | <i>Hombre</i>  | <i>Mujer</i>     | <i>Total</i>     | <i>% Mujeres</i> |
|--------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| 2008         | 20,279         | 547,205          | 567,485          | 96.43%           |
| 2009         | 25,672         | 599,690          | 625,362          | 95.89%           |
| 2010         | 28,042         | 607,784          | 635,826          | 95.59%           |
| 2011         | 32,474         | 602,340          | 634,814          | 94.88%           |
| 2012         | 26,337         | 616,478          | 642,815          | 95.90%           |
| 2013         | 28,954         | 606,925          | 635,879          | 95.45%           |
| 2014         | 25,839         | 599,689          | 625,528          | 95.87%           |
| 2015         | 25,535         | 597,156          | 622,691          | 95.90%           |
| 2016         | 22,328         | 532,044          | 554,372          | 95.97%           |
| 2017         | 16,750         | 485,461          | 502,211          | 96.66%           |
| <b>Total</b> | <b>252,211</b> | <b>5,794,771</b> | <b>6,046,982</b> | <b>95.83%</b>    |

**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

A nivel regional, en la *tabla 2* se puede observar como este tipo de trabajadores se concentra en la zona urbana; en promedio el 86.8% y solo el 13.2% se encuentran en la zona rural.

**Tabla 2.** Trabajadores domésticos a nivel urbano y rural

| <i>Año</i>   | <i>Urbana</i>    | <i>Rural</i>   | <i>Total</i>     |
|--------------|------------------|----------------|------------------|
| 2008         | 499,137          | 68,348         | 567,485          |
| 2009         | 550,690          | 74,672         | 625,362          |
| 2010         | 555,739          | 80,087         | 635,826          |
| 2011         | 549,854          | 84,960         | 634,814          |
| 2012         | 576,257          | 66,558         | 642,815          |
| 2013         | 552,818          | 83,060         | 635,879          |
| 2014         | 537,048          | 88,480         | 625,528          |
| 2015         | 536,602          | 86,089         | 622,691          |
| 2016         | 466,065          | 88,307         | 554,372          |
| 2017         | 422,415          | 79,795         | 502,211          |
| <b>Total</b> | <b>5,246,625</b> | <b>800,357</b> | <b>6,046,982</b> |

**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

En términos educativos, se encontró en la literatura que este tipo de ocupación no requiere que las personas tengan altos niveles de cualificación, lo cual está acorde con las características educativas que presenta esta población en el caso colombiano, en donde, como se presenta en la *tabla 3*, la mayor proporción de trabajadores (89.5%) cuentan con un nivel de primaria completo (43.7%) o secundaria completo (45.9%).

**Tabla 3.** Niveles educativos de los Trabajadores domésticos

| <i>Año</i> | <i>Ninguno</i> | <i>% Ninguno</i> | <i>Primaria</i> | <i>% Primaria</i> | <i>Secundaria</i> | <i>% Secundaria</i> | <i>Técnica-Universitaria</i> | <i>% Técnica-Universitaria</i> | <i>No responde</i> | <i>Total</i> |
|------------|----------------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------|
| 2008       | 31,361         | 5.5%             | 273,919         | 48.3%             | 243,548           | 42.9%               | 18,569                       | 3.3%                           | 87                 | 567,485      |
| 2009       | 33,25          | 5.3%             | 303,182         | 48.5%             | 268,184           | 42.9%               | 20,425                       | 3.3%                           | 315                | 625,362      |



| <i>Año</i>   | <i>Ninguno</i> | <i>% Ninguno</i> | <i>Primaria</i>  | <i>% Primaria</i> | <i>Secundaria</i> | <i>% Secundaria</i> | <i>Técnica-Universitaria</i> | <i>% Técnica-Universitaria</i> | <i>No responde</i> | <i>Total</i>     |
|--------------|----------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------------|
| <b>2010</b>  | 6<br>34,77     | 5.5%             | 285,401          | 44.9%             | 289,834           | 45.6%               | 25,599                       | 4.0%                           | 216                | 635,826          |
| <b>2011</b>  | 6<br>34,21     | 5.4%             | 284,600          | 44.8%             | 286,696           | 45.2%               | 29,289                       | 4.6%                           | 11                 | 634,814          |
| <b>2012</b>  | 7<br>35,26     | 5.5%             | 281,374          | 43.8%             | 292,711           | 45.5%               | 33,321                       | 5.2%                           | 142                | 642,815          |
| <b>2013</b>  | 8<br>35,34     | 5.6%             | 273,594          | 43.0%             | 292,937           | 46.1%               | 33,935                       | 5.3%                           | 69                 | 635,879          |
| <b>2014</b>  | 5<br>31,08     | 5.0%             | 258,897          | 41.4%             | 295,345           | 47.2%               | 39,997                       | 6.4%                           | 208                | 625,528          |
| <b>2015</b>  | 1<br>32,59     | 5.2%             | 261,085          | 41.9%             | 287,534           | 46.2%               | 41,237                       | 6.6%                           | 239                | 622,691          |
| <b>2016</b>  | 7<br>29,41     | 5.3%             | 221,045          | 39.9%             | 270,232           | 48.7%               | 33,362                       | 6.0%                           | 317                | 554,372          |
| <b>2017</b>  | 7<br>26,58     | 5.3%             | 197,491          | 39.3%             | 245,642           | 48.9%               | 32,491                       | 6.5%                           | 0                  | 502,211          |
| <b>Total</b> | <b>323,904</b> | <b>5.4%</b>      | <b>2,640,587</b> | <b>43.7%</b>      | <b>2,772,662</b>  | <b>45.9%</b>        | <b>308,225</b>               | <b>5.1%</b>                    | <b>1,604</b>       | <b>6,046,982</b> |

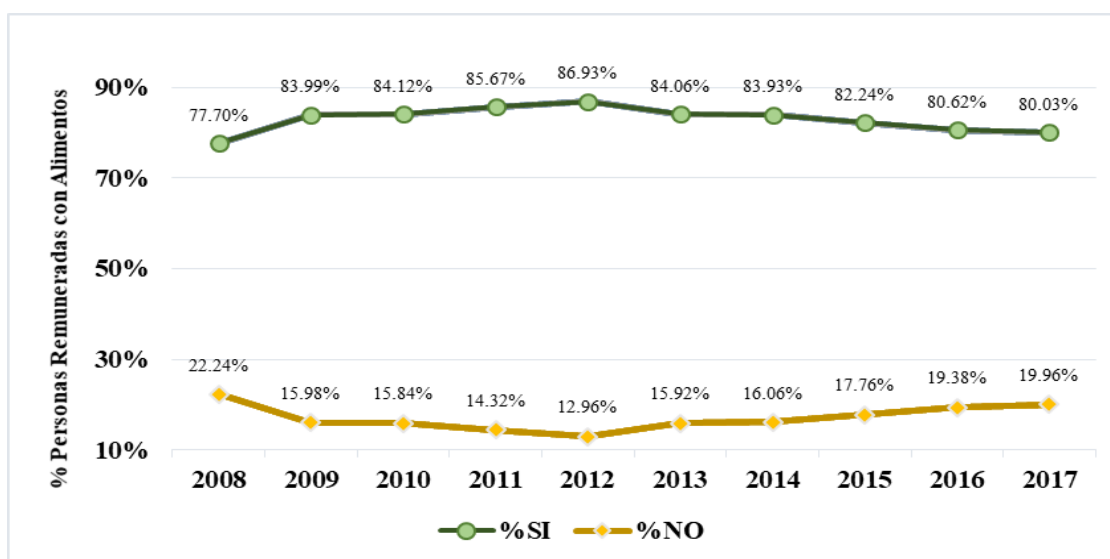
**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

Asimismo, cuando se habla del tema salarial para este tipo de empleados, tal como se mencionó anteriormente, en este sector de carácter especial, existe la posibilidad que se remunere a los trabajadores en especie, en donde bien podría ser con alimentos y vivienda. La *ilustración 3* y la *lustración 4*, presentan el porcentaje de trabajadores domésticos, que parte de su remuneración salarial se encuentra dada por gastos en vivienda y alimentación dada por los empleadores.

En estas lustraciones, se puede observar en primer lugar, que en Colombia el 83.1% de los empleados domésticos reciben alimentación por parte de sus empleadores como parte de su remuneración salarial (*ver ilustración 3*). Sin embargo, cuando se

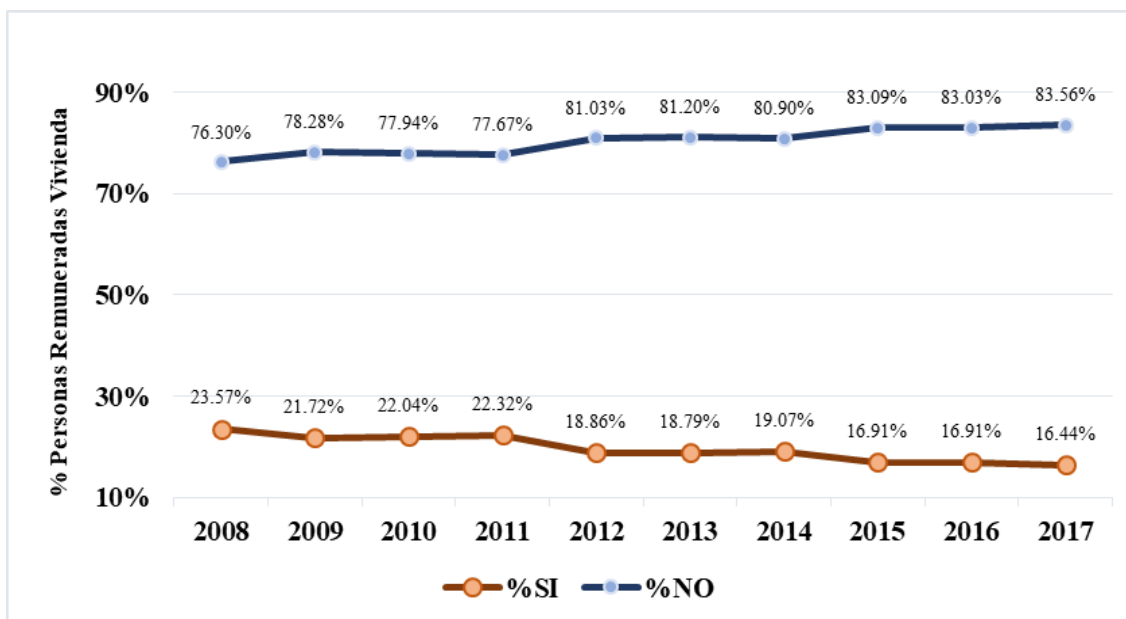
analiza el caso para la vivienda, se tienen unos resultados totalmente diferentes (*ver ilustración 4*), ya que para este tipo de remuneración solo el 19.7% de los empleados domésticos la reciben como parte de sus salarios. Esta clase de remuneración a través de los años ha venido disminuyendo de forma significativa, pasando de 23.5% en 2008 a 16.4% en 2017.

**Ilustración 3.** % Empleados domésticos que reciben Alimentos como parte de su remuneración laboral



**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

**Ilustración 4.** % Empleados domésticos que reciben vivienda como parte de su remuneración laboral



**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

Al analizar la remuneración salarial a través del dinero pagado, se tiene que para esta ocupación, el salario promedio ha oscilado entre \$232.629.00 y \$ 399.484.00, entre 2008 y 2017, tal como se presenta en la *ilustración 5* y en la *tabla 4*. Si se comparara este salario promedio versus los salarios mínimos legales en cada uno de los años, se observa que en ninguno de los casos este salario se acerca al salario mínimo legal. Cosa diferente se observa cuando se analiza la parte superior de la distribución de los ingresos (porcentuales mayores al 90); es decir solo el 10% de los empleados que trabajan en esta actividad laboral reciben en promedio el salario mínimo (*ver tabla 4*).

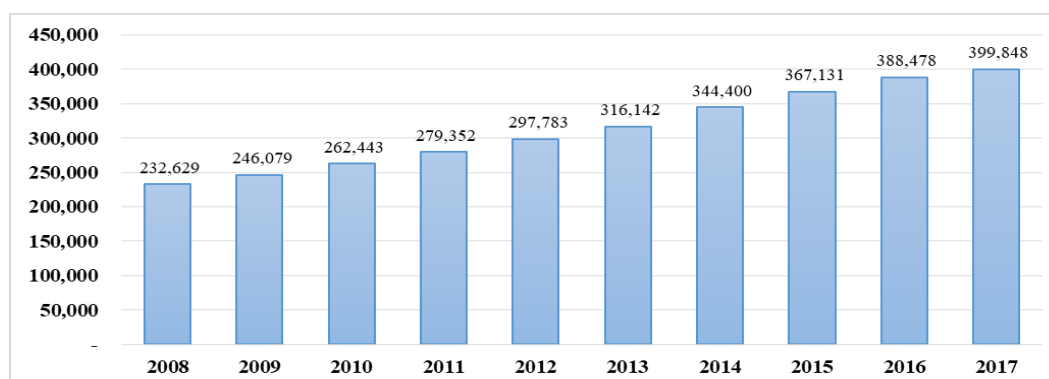
**Tabla 4.** Remuneración salarial de Trabajadores domésticos

| <i>Año</i>  | <i>Mínimo<br/>(P10)</i> | <i>Promedio</i> | <i>Máximo<br/>(P90)</i> | <i>Salario<br/>Mínimo<br/>Legal</i> |
|-------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------------------|
| <b>2008</b> | 100,000                 | 232,629         | 400,000                 | 461,500                             |
| <b>2009</b> | 100,000                 | 246,079         | 450,000                 | 496,900                             |
| <b>2010</b> | 120,000                 | 262,443         | 480,000                 | 515,000                             |

|             |         |         |         |         |
|-------------|---------|---------|---------|---------|
| <b>2011</b> | 120,000 | 279,352 | 500,000 | 535,600 |
| <b>2012</b> | 120,000 | 297,783 | 552,000 | 566,700 |
| <b>2013</b> | 130,000 | 316,142 | 589,500 | 589,500 |
| <b>2014</b> | 150,000 | 344,400 | 616,000 | 616,000 |
| <b>2015</b> | 150,000 | 367,131 | 644,350 | 644,350 |
| <b>2016</b> | 150,000 | 388,478 | 689,454 | 689,455 |
| <b>2017</b> | 160,000 | 399,848 | 700,000 | 737,717 |

**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

**Ilustración 5.** Remuneración salarial promedio para los Empleados domésticos



**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

Por otra parte, al analizar el tema pensional y de afiliación a la seguridad social como un derecho de estos trabajadores, se tiene que para este tipo de empleados, cerca del 85.3% no cotiza a un fondo de pensión. Asimismo, a pesar del esfuerzo y las normatividades que se han generado para apoyar este sector, se puede observar como a través de los años en vez de reducirse el porcentaje de empleados que no cotizan y/o no están afiliados al sistema de seguridad social, se tiene que esta cifra ha ido aumentando (2%), pasando de 86.0% en 2008 a 88.5% en 2017 (*ver tabla 5*).

**Tabla 5.** Cotización al fondo de Pensiones por parte de Trabajadores domésticos

| <i>Año</i> | <i>SI</i> | <i>% SI</i> | <i>NO</i> | <i>% NO</i> | <i>Pensionado</i> | <i>%Pensionado</i> | <i>No sabe</i> | <i>No respond</i> | <i>Total</i> |
|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-------------------|--------------------|----------------|-------------------|--------------|
|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-------------------|--------------------|----------------|-------------------|--------------|

|              | <i>e</i>       |                    |                  |               |               |              |            |              |                  |
|--------------|----------------|--------------------|------------------|---------------|---------------|--------------|------------|--------------|------------------|
| <b>2008</b>  | 72,835         | 12.83<br>%         | 488,178          | 86.02%        | 6,471         | 1.14%        | -          | -            | 567,485          |
| <b>2009</b>  | 71,975         | 11.51<br>%         | 545,631          | 87.25%        | 7,756         | 1.24%        | -          | -            | 625,362          |
| <b>2010</b>  | 78,132         | 12.29<br>%         | 548,173          | 86.21%        | 9,521         | 1.50%        | -          | -            | 635,826          |
| <b>2011</b>  | 77,724         | 12.24<br>%         | 549,634          | 86.58%        | 7,456         | 1.17%        | -          | -            | 634,814          |
| <b>2012</b>  | 89,163         | 13.87<br>%         | 546,034          | 84.94%        | 7,618         | 1.19%        | -          | -            | 642,815          |
| <b>2013</b>  | 88,934         | 13.99<br>%         | 535,140          | 84.16%        | 9,083         | 1.43%        | -          | 2,722        | 635,879          |
| <b>2014</b>  | 99,216         | 15.86<br>%         | 516,832          | 82.62%        | 8,459         | 1.35%        | -          | 1,022        | 625,528          |
| <b>2015</b>  | 93,527         | 15.02<br>%         | 519,693          | 83.46%        | 6,116         | 0.98%        | 594        | 2,761        | 622,691          |
| <b>2016</b>  | 81,817         | 14.76<br>%         | 464,503          | 83.79%        | 6,979         | 1.26%        | -          | 1,073        | 554,372          |
| <b>2017</b>  | 50,546         | 10.06<br>%         | 444,469          | 88.50%        | 5,647         | 1.12%        | -          | 1,549        | 502,211          |
| <b>Total</b> | <b>803,870</b> | <b>13.29<br/>%</b> | <b>5,158,288</b> | <b>85.30%</b> | <b>75,105</b> | <b>1.24%</b> | <b>594</b> | <b>9,127</b> | <b>6,046,982</b> |

**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

Asimismo, al medir la informalidad promedio por tipo de ocupado, teniendo en cuenta la definición de informalidad PREALC<sup>2</sup> utilizada por el DANE, se tiene que los empleados domésticos en Colombia a través de los años y como se presenta en la tabla 6, casi en su totalidad son considerados informales. Esta definición considera un trabajador informal a aquel que cumple con al menos una de las siguientes características:

---

<sup>2</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- y el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe –PREALC-.

- Los empleados particulares, domésticos, obreros, jornaleros, peones y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
- Los trabajadores familiares y de otros hogares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales.

**Tabla 6.** % Informales sobre el total de Ocupados

| <i>Año</i> | <i>Asalariado</i> | <i>Cuenta Propia</i> | <i>Empleado Doméstico</i> | <i>Otros Empleados</i> |
|------------|-------------------|----------------------|---------------------------|------------------------|
| 2008       | 15.13%            | 24.73%               | 82.48%                    | 23.40%                 |
| 2009       | 16.10%            | 23.11%               | 83.46%                    | 54.43%                 |
| 2010       | 16.60%            | 27.85%               | 93.16%                    | 24.04%                 |
| 2011       | 7.96%             | 27.79%               | 78.82%                    | 32.94%                 |
| 2012       | 8.11%             | 27.86%               | 99.97%                    | 56.76%                 |
| 2013       | 9.59%             | 24.63%               | 100.00%                   | 44.70%                 |
| 2014       | 8.61%             | 26.19%               | 100.00%                   | 39.78%                 |
| 2015       | 7.73%             | 22.46%               | 100.00%                   | 24.82%                 |
| 2016       | 12.45%            | 22.59%               | 97.96%                    | 30.34%                 |
| 2017       | 5.99%             | 21.23%               | 98.87%                    | 43.91%                 |

**Fuente:** elaboración propia a partir de GEIH, 2008-2017.

#### 4. Conclusiones y Recomendaciones

En este trabajo se ha podido evidenciar que el reconocimiento legal al servicio doméstico ha sido de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en tales condiciones de vulnerabilidad; que difícilmente son siquiera evidenciadas como trabajadoras y simplemente se les ha tratado como personas con una necesidad de remuneración. Y aunque se ha desarrollado un espectro un poco más amplio en los derechos de los trabajadores domésticos, como el nacimiento del Decreto 824 de 1988, la realidad es diferente, por cuanto estos deben

acudir por vías diferentes a la jurisdicción ordinaria para el reconocimiento y amparo de sus derechos. Aun cuando no tienen ningún tipo de exclusión en la normatividad de derecho laboral, qué no decir de la Seguridad Social, cuyos inicios en su etapa más efectiva se remontan a la aprobación y expedición de la Ley 90 de 1946. Estancándose el desarrollo de esta última, hasta la promulgación del Decreto 3041 de 1966, con vigencia a partir del 1 de enero de 1.967, que es la normativa que regula los Riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte para los trabajadores del sector privado y todas las normas subsiguientes que se han creado con el propósito de permitir a las autoridades la aplicación de las mismas.

Puedo calificar de grave omisión por parte del Estado y por ello señalarlo de vulnerar no solo los Derechos Fundamentales de este sector de trabajadores, sino también permitir la violación de los Derechos Humanos a los trabajadores domésticos que ya han sido reconocidos como una población laboral vulnerable. El Estado Colombiano implementó el sistema de aportes al sistema integral de Seguridad Social para los trabajadores domésticos, tan solo hasta la promulgación del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016. Este compiló el Decreto 1406 de 1999 que trató toda la temática del Régimen de recaudación de aportes, porque si bien la normatividad anterior no excluía a los trabajadores del servicio doméstico, siempre les generó un gran obstáculo para el acceso al sistema, porque a éstos los obligaba a cotizar sobre un salario mínimo mensual legal vigente, así trabajaran 4, 8 o 15 días al mes.

Además, con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, utiliza en este trabajo para visibilizar la problemática materia central del mismo, se confirma el argumento acusador y se evidencia como verdad que históricamente los trabajadores domésticos han sido discriminados y sometidos a explotación laboral, cuando el promedio de sus ingresos siempre ha estado por debajo del salario mínimo legal (\$399.848.00 para el año 2017, ver tabla 4) y en materia de Seguridad Social, el 85.30% no aportan a fondo de pensiones, todo esto con la permisividad del Estado.

Por otra parte, a nivel internacional se generó la necesidad de protección al trabajador doméstico, respondiendo a la realidad de hacer respetar y proteger un trabajo que siempre ha tenido una jerarquización de baja categoría, sin ningún tipo de fundamento lógico y de desprotección por parte de los Estados. Es por esto, que con el Convenio de la OIT C-189 se establecen los derechos y principios básicos, bajo los cuales los Estados deben de realizar medidas efectivas para que el trabajo doméstico se ejerza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Dado lo anterior, y a pesar de todos los esfuerzos y avances que se han realizado a nivel internacional para promover los derechos de los trabajadores domésticos; en Colombia sigue siendo un trabajo con discriminación por parte del Estado al no realizar efectivamente la protección y cumplimiento de la normatividad para estos trabajadores. Esta labor, que se constituye como un trabajo formal, se concibe en el país, como una actividad informal que permite a las personas de escasos recursos obtener algún ingreso económico para sobrevivir. Esta actividad registra las mayores tasas de informalidad en el país, estas han oscilado en los últimos 10 años entre 83% y 100% (ver tabla 6).

Además, para esta ocupación se ofrecen salarios inferiores al mínimo legal, imponen jornadas laborales que exceden la máxima permitida, desconocen la obligación de la afiliación al régimen de seguridad social, entre otras conductas que no ejecutarían frente a otra clase de trabajadores, por ejemplo, aquellos que laboran en una empresa. Esto se puede evidenciar en el **capítulo 3 de Resultados** del presente trabajo; en donde se observó que el salario promedio pagado ha oscilado entre \$232.629.00 y \$399.484.00 en los últimos años. Además, si se compara este salario promedio versus los salarios mínimos legales en cada uno de los años, se observa que en ninguno de los casos este salario se acerca al salario mínimo legal, lo cual va en contra de lo estipulado por la OIT en el convenio 189.

De igual forma, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo en su artículo 129, parte del salario pagado puede cancelarse en especie como contraprestación directa del



servicio, en conceptos como alimentación, habitación o vestuario. Sin embargo, esta parte no debe exceder el 30% del salario y el 70% restante deberá ser pagado en dinero. En Colombia el 83.1% de los empleados domésticos reciben alimentación por parte de sus empleadores como concepto de su remuneración salarial (*ver ilustración 3*) y en algunos casos esta remuneración equivale a más del 50% del salario pagado.

Asimismo, a pesar del esfuerzo y las normatividades que se han generado para apoyar este sector, se puede observar como a través de los años en vez de reducirse el porcentaje de empleados que no cotizan y/o no están afiliados al sistema de seguridad social, se tiene que esta cifra ha ido aumentando (2%), pasando de 86.0% en 2008 a 88.5% en 2017 (*ver tabla 5*).

Bajo lo anterior, este subsector se ha evidenciado como uno de los que concentra mayor incidencia en la vulnerabilidad de los derechos laborales hacia los trabajadores que realizan esta labor. Esto se debe a las condiciones laborales que han obligado a que los empleados domésticos sigan recurriendo a la Corte Constitucional en busca de reconocimiento y protección a través de tutelas, por ser este el medio legal más efectivo, inclusive más que la propia normatividad vigente para exigir el cumplimiento de la Ley.

Con este escenario, las condiciones bajo las cuales se encuentra sometida esta actividad laboral, serían persistentes en los próximos años, ya que no se evidencia un cambio sustancial en los preceptos de la Corte Constitucional en la materia, más allá de algunas circunstancias concretas por las que la jurisprudencia constitucional empieza lentamente a considerar la protección especial de este tipo de trabajadores, pero por razones de espacio, no serán reproducidas las mismas y sólo se hará mención de algunas sentencias.

Crear normas especiales para los trabajadores domésticos o para cualquier otro sector laboral es una forma de exclusión y discriminación, contrariando de esta manera cualquier principio de derecho constitucional, en especial el de Igualdad, ya que, por

ejemplo, en la creación de ley para el reconocimiento de pago de prima de servicios a los trabajadores domésticos se tuvieron como fundamentos los mismos que se consideraron para el pago de la prima de los demás trabajadores. Una sencilla manera de procurar el control efectivo y el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social a los trabajadores domésticos, es la creación del registro nacional de empleadores de trabajadores domésticos, que incluiría datos básicos del mismo para que a través de algún ente gubernamental como el Ministerio de Trabajo puedan verificar de manera permanente y eficaz, que los empleadores cumplan con el reconocimiento y pago de prestaciones sociales y afiliación al régimen de seguridad social y sancionar a los empleadores que incumplan la norma.

Finalmente, parece que todavía queda mucho por hacer en el área del trabajo doméstico. No debemos olvidar que este tipo de tareas son clave para garantizar el bienestar social (Torns, 2008; Vega, 2009), y son el núcleo de la socialización de las personas de un Estado. Prestar atención a las necesidades percibidas y sentidas de quienes realizan y/o gestionan dichas tareas nos ha permitido profundizar en algunas líneas de actuación. A partir de este tipo de estudios es posible analizar cambios y conflictos y promover reflexiones de cara a elaborar qué iniciativas han de desarrollarse y cuál debe ser su contenido, siempre desde la voz de las personas que llevan a cabo el trabajo diariamente y en sus distintas parcelas.

### Lista de referencias

- Blackett, A. (2012). The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011. (C. U. Press, Ed.) The American Journal of International Law, 106(4), 778-794.
- Barrera, D. (2017). Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia. Artículo de Reflexión elaborado como trabajo de grado. Universidad Católica de Colombia.
- Boris, E., & Nadasen, P. (2008). Domestic Workers Organize. The Journal of Labor and Society, 11, 413–437.
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2011). Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain. Feminist Economics, 17, 159–188.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. Papers: Revista de Sociologia, 55, 95–114.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". En Diario Oficial No 27.407.
- Cubides, J.; Pinilla, J.; Torres, J. y Vallejo, G. (2016). Derecho público en el siglo XXI: regulación del mercado, contratación pública y derechos humanos. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Decreto 824 . (1988 ). Bogotá, D.C.: Presidencia de la República de Colombia .
- Desdentado, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. Investigaciones Feministas, 7(1), 129-148.
- Díaz, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 155, 97-112.

- ENS, C. E., & CARABANTÚ, C. C. (s.f). Diagnostico condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de medellín. Solidarity Center. American Center for International. Labor solidarity, AFL-CIO.
- Estey, K. (2011). Domestic workers and cooperatives: beyond care goes beyond capitalism, a case study in Brooklyn, New York. *The Journal of Labor and Society*, 14, 347–365.
- Fernández, A. (2003). Sistemas de cuidado. Aproximaciones desde una perspectiva comparada. Mimeo.
- Grant, B. (1997). Domestic Workers: Employees or Servants? *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, 61-65.
- Hsuan, C., Ping, C., Te Hwang, J., & Yang Ning, C. (2018). The Foreign Domestic Workers in Singapore, Hong Kong, and Taiwan: Should Minimum Wage Apply to Foreign Domestic Workers? *The Chinese Economy*, 51, 154–174.
- Husni, L., & Suryani, A. (2018). Legal protection for woman domestic workers based on the international convention. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*, 21.
- Izquierdo, M.(2004). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización. En: A. Rincón (Coord.). *Congreso Internacional Sare 2003: «Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado»*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la mujer y Comunidad Europea/Fondo Social Europeo.
- Kuznesof, E. (1993). Historia del servicio doméstico en la América hispana, 1492-1980.
- Lamo, J. (2016). Contextualización y armonización jurídica del Convenio 189 en Colombia. Universidad Santo Tomás.
- Lee, Y. y Waite, L. J. (2010). How appreciate do wives feel for the housework they do? *Social Science Quarterly*, 91, 476–492.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* (45), 198-211.

- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8, 152–169.
- Ley 10. (1934). Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Bogotá. Congreso de Colombia.
- Ley 1788. (2016). Por medio del cual se garantiza el acceso a las condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico. Bogotá, D.C.: Congreso de la República.
- Lóyzaga, O., & Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Alegatos*(87), 351-382.
- Mantouvalou, V. (2006). Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers. *Industrial Law Journal*, 35(4), 395-414.
- Mirás, J. (2005). Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 27, 197-221.
- Muñoz, A. (2014). El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT. *Revista Gaceta Laboral*, 20(1), 5 - 15.
- Navas-Camargo, F. & Cubides Cárdenas, J. (2018). Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en periodo de posconflicto. *Responsabilidad internacional y protección ambiental: en tiempos de paz, en medio del conflicto armado y en etapas de posconflicto*, 261-280.
- Oelz, M. (2014). The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice. *International Labour Review*, 153(1), 143-172.

- OIT. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos C-189. Ginebra-Suiza: Organización Internacional del Trabajo -OIT.
- OIT. (2012). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. América Latina y el Caribe: Panorama Laboral 2012.
- Palriwala, R., & Neetha, N. (2010). Labor de cuidado en la India y dificultades de los trabajadores domésticos y de Anganwadi. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4).
- Pérez Orozco, A. (2005). Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Pérez, S. (2011). La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social. *RJUAM*, 23, 137-165.
- Ribbens, J. y Edwards, R. (1995). Introducing qualitative research on women in families and households. *Women's Studies International Forum*, 18, 247–258.
- Rojas, G., & Toledo, M. (2018). Paid Domestic Work: Gender and the Informal Economy in Mexico. *Latin American Perspectives*, 45(1), 146-162.
- Sarasa, S. (2000). La última red de servicios personales. Cambios en el estado del bienestar: políticas sociales y desigualdades de España (pp.347-378). Barcelona: Icaria-UAB.
- Suleman, F., & Figueiredo, M. (2018). Wage differentials within a female-dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal. *International Labour Review*, 157(1).
- Tomei, M., & Belser, P. (2011). New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions. *International Labour Review*, Vol. 150 (2011), No. 3–4, 150(3-4), 431-438.

- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 53–73.
- Vega, C. (2009). *Culturas del cuidado en transición: espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: Editorial UOC.

## Apéndice

### Apéndice 1. Línea Jurisprudencial – Trabajadores domésticos

| C – 310 de 2007   |  |  |
|---|--|--|
| Fundamento de Legal   | Acerca de los trabajadores domésticos  | De Protección especial - Situación de vulnerabilidad   |
| <p>La ley ha definido al trabajador doméstico como la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar. Así mismo, denomina internos los trabajadores domésticos que residan en el lugar o sitio de trabajo y a los demás por días.</p> <p>La ley laboral regula el trabajo doméstico como la forma del contrato, que puede ser verbal o escrito (arts. 37, 45 y 61 C. S. T.); la remuneración, que no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente, sea sólo en dinero o</p> | <p>Al analizar esas disposiciones, desde un primer pronunciamiento la Corte Constitucional precisó que el hogar o la familia no es una empresa y no genera utilidades, y por consiguiente, no tiene las características de un empleador corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer doméstico y económico o social.</p> | <p>Los trabajadores domésticos son trabajadores vulnerables y se exponen a muchos abusos. Los cambios arbitrarios de los contratos del trabajo, las reducciones salariales o aún el no pago de sueldos son propiciados por la naturaleza irregular de la relación laboral. La carencia de un contrato de trabajo obligatorio hace difícil que los trabajadores despedidos obtengan la paga de separación y otros beneficios complementarios obligatorios. Esta situación es agravada por el hecho de que, con frecuencia, el contrato de trabajo es de naturaleza oral, con la dificultad adicional para el trabajador de tener que probar la existencia de una relación contractual en caso de que surja controversia</p> <p>No queda duda de que la labor de los empleados de hogar debe ser considerada, como cualquiera otra, merecedora de la protección del Estado, la cual será especial en razón</p> |

| <b>C – 310 de 2007</b>   |  |  |
|--|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b> | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| parte en especie (arts. 127 y ss. ib.); periodo de prueba (art. 77-2 ib.); jornada de trabajo (art. 158 y ss. ib.) y prestaciones sociales tales como vacaciones, calzado y vestido de labor, cesantía, intereses de cesantía, maternidad y seguridad social (arts. 186, 230, 236 y 252 ib., al igual que en diversas normas de la Ley 100 de 1993). |  | de las condiciones económicas y de otra naturaleza que conlleven situación de debilidad manifiesta |

| <b>T – 237 del 2011</b>   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| El artículo 48 de la Constitución que establece se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social y al artículo 53 que consagra como principio mínimo fundamental de la legislación laboral la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. Se reitera que este derecho tiene como propósito principal el mejoramiento de la calidad de vida y la dignidad humana, mediante la protección de las personas que están en imposibilidad física o mental para obtener los medios de subsistencia que les permitan llevar una vida digna a causa de la vejez, del desempleo o de una enfermedad o | La existencia de un contrato laboral cuyo objeto es la prestación del servicio doméstico, el empleador tiene entre sus obligaciones cumplir con lo dispuesto en los artículos 15, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993. Es decir que debe realizar los aportes pensionales correspondientes y, en general, las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social. Lo anterior con miras a garantizar la efectividad del derecho irrenunciable a la Seguridad Social (Artículo 48 C.P.), que tiene como propósito principal el mejoramiento de la calidad de vida y la dignidad humana, mediante la protección de las personas que están en imposibilidad física o mental para | Los conocidos riesgos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas, como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado, manteniéndose la segregación social y las diferencias en las condiciones<br><br>Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o |



| <b>T – 237 del 2011</b>  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| incapacidad laboral. En este orden de ideas, si la accionante cumplía con los requisitos para acceder a la pensión, se trata de un derecho cierto e irrenunciable. | obtener los medios de subsistencia que les permitan llevar una vida digna a causa de la vejez, del desempleo o de una enfermedad o incapacidad laboral. Así mismo, en concordancia con el artículo 53 de la Constitución Política, la garantía de la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral | complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad ‘invisible’ para el resto de la sociedad.<br><br>Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico son en la mayoría de los casos desfavorables, pues se los explota en circunstancias que equivalen a las de esclavitud y el trabajo forzoso. |

| <b>T – 387 del 2011</b>   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| La Constitución en sus artículos 25 y 53 desarrolla el derecho al trabajo, resaltando que deberá otorgarse igualdad de oportunidades para todas las personas, en condiciones de dignidad; además, debe garantizarse un mínimo vital y móvil; el salario será en proporción del trabajo que se desarrolle tanto cualitativa como cuantitativamente.<br><br>Se señala, igualmente, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, la favorabilidad laboral cuando exista duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; la | La prestación del servicio doméstico se encuentra regulada por las normas laborales. En este sentido, por trabajador doméstico se entiende que es la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio | La Corte Constitucional destaca una serie de carencias sobre la materia, tanto a nivel normativo y de regulación, como de inspección y vigilancia, sumado al desconocimiento por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales.<br><br>En el mismo sentido, la doctrina ha llamado la atención sobre la importancia de la protección de los derechos de quienes laboran en el servicio |

| <b>T – 387 del 2011</b>  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>                                     | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| primacía de la realidad sobre las formalidades, la garantía a la seguridad social, así como la protección especial a la mujer. | doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'. | doméstico.<br><br>Destacando que el grave déficit de trabajo decente a los que han de hacer frente los trabajadores del servicio doméstico son consecuencia de su vulnerabilidad jurídica y social. Se les excluye, ya sea de jure o de facto, de la protección efectiva de la legislación laboral y de los regímenes de seguridad social nacionales, tanto en los países industrializados como en las regiones en desarrollo. |

| <b>T – 782 del 2014</b>   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>   |
| <p>El artículo 25 Constitucional precisa que el trabajo es un derecho y una obligación social, el cual goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. La misma norma también consagra que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p>Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política identifica los siguientes principios mínimos fundamentales del trabajo: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la</p> | <p>Las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todos los trabajadores sin importar la modalidad laboral. Así, se puede concluir que las trabajadoras y trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso bajo un marco de especial protección del Estado, en razón de la recurrente situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que se encuentran sujetos.</p> | <p>La Corte consideró que dicha omisión afectaba tanto el derecho a la dignidad humana de la trabajadora, como sus derechos laborales mínimos de stirpe constitucional.</p> <p>Las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> |  | <p>sus derechos fundamentales, por lo que son acreedoras de especial protección por parte del Estado.</p> <p>En suma, el trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral merecedora equitativamente de los derechos respectivos.</p> |
|--|--|---|

| T – 871 del 2014  |  |   |
|---|--|---|
| Fundamento de Legal   | Acerca de los trabajadores domésticos  | De Protección especial - Situación de vulnerabilidad  |
| <p>Las personas incorporadas al servicio doméstico deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. En este orden de ideas, el servicio debe desarrollarse en condiciones dignas y justas (artículo 25 CP) y son aplicables en este ámbito los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta, tales como la existencia de una remuneración adecuada, mínima y móvil; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos definidos en las normas laborales, la aplicación del principio de favorabilidad en la</p> | <p>La Corte encuentra que en relación con la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticos, la jurisprudencia constitucional ha fijado reglas definidas sobre el particular, las cuales versan en sus aspectos esenciales acerca de (i) la existencia de un mandato constitucional de equiparación, en lo que respecta al goce y ejercicio de los principios mínimos del trabajo, de que trata el artículo 53 C.P. entre los trabajadores y trabajadoras domésticos y los demás trabajadores.</p> | <p>El orden jurídico colombiano ha destacado, en ese marco, la necesidad de dar una adecuada valoración y reconocimiento al trabajo doméstico, tanto a nivel legal como a nivel jurisprudencial. La medición del trabajo doméstico no remunerado en el PIB debería contribuir también a superar esa errónea concepción del mismo. Sobre este aspecto, ya en la sentencia T-494 de 1992, la Corte destacó el trabajo doméstico femenino como fuente de discriminación por razón de sexo, al analizar una providencia de la justicia laboral en la que se negaba la existencia de una sociedad de hecho, desconociendo el</p> |

| <b>T – 871 del 2014</b>  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>   |
| <p>interpretación y aplicación de las fuentes del derecho laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por los contratantes, entre otros.</p> <p>El artículo 13 de la Carta Política, referente al principio y derecho a la igualdad, adquiere especial relevancia para las trabajadoras del servicio doméstico, pues no solo exige la aplicación igualitaria de todos los derechos (incluidos los laborales), sino que prescribe la adopción de medidas afirmativas con el propósito de desterrar las desigualdades de hecho.</p> <p>Los principios fundamentales del derecho al trabajo se aplican a todos los trabajadores por expreso mandato constitucional (art. 53 CP), y el artículo 13 Superior —o cláusula general de igualdad— no solo prohíbe tratos desiguales o abiertamente discriminatorios contra este grupo de trabajadoras, sino que además ordena la adopción de medidas positivas, en tanto grupo socialmente vulnerable.</p> <p>La aprobación del Convenio por Colombia, mediante Ley 1595 de 2012 debe interpretarse, sin embargo, como la adopción de un</p> | <p>Esto en los diferentes planos de la protección laboral, entre los que se destacan los aspectos salariales y prestacionales, de la seguridad social, las condiciones físicas del empleo compatibles con la dignidad de la persona; la protección de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, etc. (ii) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores y particularmente los trabajadores domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador, merced de la labor efectuada y las condiciones en que se desarrolla, sumado al hecho que el servicio es usualmente prestado por mujeres de escasos recursos e instrucción; en consecuencia (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales en comento un marco reforzado de protección de los derechos del trabajador, lo cual incluso permite fijar discriminaciones a su favor, compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse las trabajadoras y trabajadores domésticos</p> <p>Recordando que los convenios y las recomendaciones</p> | <p>significado y valor del trabajo doméstico para esa sociedad:</p> <p>Como se desprende de lo anterior, el sentenciador parece creer que los únicos aportes a una sociedad de hecho deben ser dinero o bienes relevantes en el mercado, con lo cual descarta de plano el denominado aporte de industria. Seguramente por eso se abstuvo de considerar por un momento siquiera si el trabajo doméstico de la concubina tuvo o no significación económica suficiente para reconocerle, con todas sus consecuencias, la calidad de socio.   Al proceder así el Tribunal comulga con quienes estiman que el trabajo doméstico es ‘invisible’ y como tal, carece de todo significado en la economía del mercado.</p> <p>Esta Corte no puede menos que manifestar su total desacuerdo con dicha visión por cuanto ella estimula y profundiza la desigualdad y la injusticia en las relaciones sociales, hace inequitativo el desarrollo económico y vulnera derechos fundamentales de la persona humana.</p> <p>Es por eso precisamente que, entidades oficiales como el DANE, se hallan hoy empeñadas en la tarea de corregir los índices</p> |

| <b>T – 871 del 2014</b>   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| <p>compromiso, en el sentido de erradicar las desigualdades que persisten entre el trabajo doméstico y otras formas de trabajo. Este compromiso deberá perseguirse bajo la fuerza normativa del principio de progresividad, pero con el propósito definitivo de lograr la igualdad de condiciones laborales, y la existencia de condiciones dignas, justas y decentes de trabajo.</p> | <p>internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa; Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006).</p> <p>La jurisprudencia, la ley, la doctrina y el derecho internacional dan cuenta de que existe una deuda con las trabajadoras domésticas en materia de igualdad. Mientras que por vía normativa se proclama la igualdad de</p> | <p>tradicionales de progreso social y contabilizar dentro del PIB el valor producido por el trabajo doméstico y medir las jornadas reales de trabajo de las personas ‘para ayudar a orientar el proceso de desarrollo hacia el bienestar colectivo, cerrando de alguna manera la brecha entre lo económico y lo social’.</p> <p>En efecto, aun cuando un sistema jurídico como el colombiano prevea la plena aplicación de los principios mínimos del derecho al trabajo, y las prestaciones asociadas a la seguridad social para las trabajadoras domésticas, el cumplimiento efectivo de estas obligaciones supone retos especiales para la sociedad y las autoridades del trabajo administrativas y judiciales.</p> <p>Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;</p> |

| <b>T – 871 del 2014</b>    |  |  |
|----------------------------|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b> | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
|                            | <p>derechos, se preservan excepciones a su plena vigencia, y se enfrentan obstáculos en ocasiones insalvables para el control estatal sobre los contratos de trabajo doméstico. Estas premisas serán tomadas en cuenta como marco general de análisis del problema jurídico planteado. De absoluta relevancia resulta el artículo 14 del Convenio 189 de 2011 de la OIT en el que se hace un nuevo llamado a asegurar la igualdad para las trabajadoras del servicio doméstico. A continuación, la Sala hará referencia a los pronunciamientos más relevantes sobre la aplicación igualitaria de las normas del trabajo al empleo doméstico, y la situación especial de la prima de servicios.</p> | <p>Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;</p> <p>Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados.</p> |

| <b>T- 014 del 2015</b>   |  |  |
|--|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| <p>Artículo 1 del Decreto 824 de 1988, ha definido el trabajo doméstico como todas las actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido,</p> | <p>Aunque el servicio doméstico presenta los elementos esenciales de un contrato de trabajo actividad personal, remuneración y subordinación y que la Constitución no excluye del ejercicio de las garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores (artículo 53 Superior)</p> | <p>Esta labor constituye un trabajo formal pues la conciben como una actividad informal que permite a las personas de escasos recursos obtener algún ingreso económico para sobrevivir. A partir de ello, ofrecen salarios inferiores al mínimo legal,</p> |

| <b>T- 014 del 2015</b>  |   |   |
|---|---|---|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>   |
| <p>servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios.</p> <p>Todos los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a que se les garantice condiciones de trabajo dignas y justas. Ello implica, que como mínimo, los empleadores deben respetar: (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral; (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; (iii) la jornada laboral permitida; (iv) la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores.</p> | <p>a aquellos dedicados al servicio doméstico, en Colombia se ha dado un trato diferenciado, en perjuicio de las personas que son empleadas para esta labor, quienes por lo general, son mujeres que atraviesan difíciles situaciones económicas y que no cuentan con un nivel de instrucción suficiente que les permita ejercer otra actividad económica.</p> <p>Estas normas, desde el año de 1988, imponen al empleador el deber de afiliarse al servicio doméstico al régimen de pensiones, obligación que se ha mantenido en las disposiciones de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 100 de 1993, y cuyo incumplimiento hace responsables a los empleadores, quienes pueden verse obligados a pensionar por su cuenta a los trabajadores no afiliados oportunamente, o a pagar la denominada por la ley pensión sanción. Y aun por fuera de estas prescripciones legales, cuya aplicación al caso presente debe ser decidida por la justicia ordinaria, el deber constitucional de solidaridad que se impone a todo ciudadano en virtud de lo dispuesto por el artículo 95 superior, obligaba a los demandados a atender el mínimo vital de subsistencia de la persona de la tercera edad que, viviendo bajo su mismo techo, les prestó</p> | <p>imponen jornadas laborales que exceden la máxima permitida, desconocen la obligación de la afiliación al régimen de seguridad social, entre otras conductas que no ejecutarían frente a otra clase de trabajadores, por ejemplo, aquellos que trabajan en una empresa.</p> <p>La Corte analizó las circunstancias especiales de vulnerabilidad en las que frecuentemente se encuentran las personas que prestan el servicio doméstico, a causa de la ausencia de condiciones dignas de trabajo, tales como (i) la omisión de los aportes a la seguridad social (ii) pago de salarios inferiores al mínimo legal (iii) horarios que superan las jornadas legales (iv) trato cruel, entre otras.</p> <p>Situaciones que se presentan, por el desconocimiento de los deberes principales de los empleadores respecto de los trabajadores, a partir de una diferenciación inadecuada, entre la labor desempeñada en el servicio doméstico y en la actividad comercial de una empresa. Además, en muchos casos, obedece al grado de familiaridad que se alcanza con aquellas personas con las</p> |

| <b>T- 014 del 2015</b>     |  |  |
|----------------------------|--|--|
| <b>Fundamento de Legal</b> | <b>Acercas de los trabajadores domésticos</b>            | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
|                            | sus servicios personales durante más de diecisiete años. | <p>que se convive.</p> <p>La Corte Constitucional resaltó que la garantía del derecho a la seguridad social, que se materializa a través de la vinculación al sistema general de seguridad social en pensiones y al cumplimiento con el pago de los aportes, no excluye a aquellos trabajadores que desempeñan la labor del servicio doméstico. En este sentido, concluyó: El trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral merecedora equitativamente de los derechos respectivos.</p> |

| <b>T – 185 del 2016</b>   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acercas de los trabajadores domésticos</b>   | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
| El artículo 1 del Decreto 824 de 1988, se entiende por trabajador doméstico (...) la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas | La Corte ha definido el trabajo doméstico como el conjunto de (...) actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de | <p>La Corte ha considerado que las empleadas del servicio doméstico son un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional.</p> <p>Al tratarse de una actividad que no requiere de mano de obra calificada para su</p> |



| T – 185 del 2016  |  |  |
|---|--|--|
| Fundamento de Legal   | Acerca de los trabajadores domésticos  | De Protección especial - Situación de vulnerabilidad   |
| naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'. | miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios | <p>desarrollo, por lo general las personas que la realizan no tienen un nivel alto de educación y frecuentemente se trata de mujeres provenientes de áreas rurales, quienes acuden a los grandes centros urbanos en búsqueda de oportunidades laborales a partir de las cuales puedan generar su sustento básico. En esa medida, ante la falta de preparación y la carencia de recursos, el servicio doméstico se ha convertido en muchos casos en la única alternativa laboral para estas mujeres. Por lo tanto, el grupo social que se dedica a estas labores corresponde a un grupo vulnerable socioeconómicamente. Esta situación ha contribuido a que las empleadas del servicio doméstico no conozcan sus derechos legales y constitucionales, ni mucho menos de los medios existentes para la protección y garantía de los mismos.</p> <p>Se puede concluir que es un hecho notorio que la subvaloración de las labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico es una situación que contribuye a la generación de desigualdad social y la discriminación hacia grupos vulnerables y por ello demanda una protección</p> |

| T – 185 del 2016    |                                       |   |
|---------------------|---------------------------------------|---|
| Fundamento de Legal | Acerca de los trabajadores domésticos | De Protección especial - Situación de vulnerabilidad  |
|                     |                                       | <p>especial del Estado como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales.</p> <p>Dichas barreras se ven reflejadas en la dificultad (e incluso, en ciertos casos, en la imposibilidad) de desplegar las actuaciones tendientes a la protección de sus derechos como el ejercicio de las acciones legales previstas en el ordenamiento jurídico o de probar la vulneración de estos, pues las relaciones laborales en las que se hallan las empleadas del servicio doméstico frecuentemente se encuentran en un entorno de informalidad. Como consecuencia de ello, la Corte ha evidenciado que ello generalmente se ve reflejado en situaciones como (i) la baja remuneración (en algunos casos no supera el salario mínimo legal mensual vigente y en otros está por debajo del mínimo legal); (ii) la no vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e</p> |

| <b>T – 185 del 2016</b>    |   |  |
|----------------------------|---|--|
| <b>Fundamento de Legal</b> | <b>Acercas de los trabajadores domésticos</b> | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>  |
|                            |   | invalidez; o (iii) el despido sin justa causa de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo o con alguna enfermedad. |

| <b>T – 343 del 2016</b>  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Fundamento de Legal</b>   | <b>Acercas de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>   |
| <p>El trabajo doméstico tiene las características esenciales de un contrato laboral, en tanto se trata de una prestación de un servicio personal a otra persona (natural o jurídica) en un hogar, bajo la continua subordinación de aquella y a cambio de una remuneración, independientemente de que la labor se realice en unos días determinados o en modalidad de tiempo completo.</p> <p>La labor ejecutada en el marco de este contrato tiene que ver con el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 824 de 1988, el trabajador doméstico es la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de</p> | <p>Con miras a proteger los derechos de los empleados y las empleadas del servicio doméstico, la Corte ha sido enfática en afirmar que la informalidad generalizada en la que se lleva a cabo este tipo de contratación no debe conllevar a la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales.</p> <p>En este sentido, la Corte ha reconocido a través de su jurisprudencia que las actividades relacionadas con el servicio doméstico se rigen por las normas laborales y, en esa medida, las empleadas [y los empleados del servicio doméstico gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores en virtud del derecho a la igualdad. Por lo tanto, así</p> | <p>La Corte Constitucional se ha referido a la situación de vulnerabilidad de los trabajadores y las trabajadoras domésticas, en tanto tradicionalmente se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad invisible para el resto de la sociedad. La Corte evidenció la situación de vulnerabilidad de este grupo poblacional en la sentencia SU-062 de 1999.</p> <p>En este pronunciamiento se resolvió la acción de tutela interpuesta por una trabajadora del servicio doméstico de la tercera edad, que prestó sus servicios durante dieciocho años, durante los que no se efectuó la afiliación al sistema general de seguridad social y fue despedida sin justa causa. En esa ocasión, la Corte analizó las circunstancias especiales</p> |

| <b>T – 343 del 2016</b>   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Fundamento de Legal</b>  | <b>Acerca de los trabajadores domésticos</b>  | <b>De Protección especial - Situación de vulnerabilidad</b>   |
| manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'. | <p>como en cualquier contrato laboral, le corresponde al juez aplicar en el análisis del caso el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.</p> <p>En consecuencia, el juez de tutela debe declarar la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren los elementos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990.</p> | de vulnerabilidad en las que frecuentemente se encuentran las personas que prestan el servicio doméstico, a causa de la ausencia de condiciones dignas de trabajo, tales como (i) la omisión de los aportes a la seguridad social (ii) pago de salarios inferiores al mínimo legal (iii) horarios que superan las jornadas legales (iv) trato cruel, entre otras. |

**Fuente:** elaboración propia